



Référence du dossier : BAV-520.0-3/27

État le 20 décembre 2022

---

# Fiche d'information sur l'application de la LDT dans des situations exceptionnelles (par ex. une pandémie)

---

Le maintien de la desserte de base de transport public et la sécurité du personnel, des passagers et des marchandises sont une priorité absolue en cas de situation exceptionnelle. Une situation exceptionnelle est une situation non planifiable ayant des effets prolongés sur le corps de personnel, en règle générale de plusieurs entreprises de transport public (TP), voire de toutes.

Ces objectifs ne peuvent être atteints qu'avec un personnel en bonne santé et performant. Il convient donc d'éviter la défaillance de personnel due à la surcharge de travail. En raison d'une situation inhabituelle, il se peut que le personnel d'exploitation des transports publics soit également soumis à un stress psychique en plus de sa charge de travail normale. Le risque de défaillance de personnel ou d'accident est donc d'autant plus élevé.

Il convient donc de noter que la LDT continue à s'appliquer en principe et doit être respectée, en particulier dans une situation exceptionnelle.

C'est pourquoi, en cas de doute, il vaut mieux, exceptionnellement, supprimer une liaison que de surcharger durablement le personnel.

L'autorité de surveillance est consciente que des situations dans lesquelles il est difficile de respecter la LDT et de la mettre en œuvre peuvent néanmoins se présenter.

S'il n'est pas possible de respecter la LDT en prenant d'autres mesures (par ex. suppression régulière de courses en accord avec le gestionnaire du système ou au cas par cas sous la responsabilité de l'entreprise), il y a lieu d'agir selon la procédure suivante en ménageant le personnel concerné et dans l'ordre de priorité ci-après :

## **1. Appliquer les dérogations prévues**

La LDT prévoit des possibilités concrètes de dérogation en cas de service militaire, civil ou de la protection civile, de maladie ou d'accident dont résulte un manque de personnel. Ces dérogations peuvent être appliquées dès que ce cas se présente (par ex. art. 15, al. 3, et 18, al. 2, OLD).

Par « manque de personnel », on entend l'absence d'un nombre important de travailleurs. Cette situation est envisageable par exemple lors d'une pandémie. Un déploiement non planifiable de l'armée ou de la protection civile en cas d'urgence peut également entraîner un manque de personnel.



La LDT prévoit des dispositions dérogatoires dans de nombreux autres cas, qui ne sont normalement pas appliqués par l'entreprise : par exemple, des tours de service prolongés pour des constellations d'horaires spéciales. Ces dispositions spéciales peuvent être appliquées dans les cas prévus.

## **2. Suspendre les dispositions supra légales internes à l'entreprise relatives au temps de travail**

La CCT, les règlements du personnel, les directives internes et les contrats de travail contiennent parfois des dispositions pour le personnel concerné qui sont plus favorables que les dispositions de la LDT ; par exemple, la longueur des tours de service, l'attribution de jours de repos et des jours de compensation et de jours de vacances supplémentaires. Nous recommandons d'envisager et, le cas échéant, de convenir avec les travailleurs concernés ou avec leurs représentants, que les dispositions allant au-delà de celles de la LDT seront temporairement suspendues, voire d'augmenter le nombre d'heures de travail dues au maximum légal.

## **3. Demander une dérogation aux dispositions**

Dans des situations particulières, une dérogation peut être demandée à l'OFT (art. 21, al. 2, LDT). La demande doit être justifiée et doit remplir les conditions suivantes :

- Il faut indiquer clairement quelles sont les dérogations demandées, à quelle fréquence et quand elles doivent être appliquées. Par exemple, une réduction du tour de repos à 8 heures au lieu de 9 heures une fois entre deux jours sans service, ou une augmentation du temps de travail à 14 heures le dimanche et les jours fériés.
- Si nécessaire, des mesures compensatoires doivent être prévues. Si ces mesures sont proposées par le requérant lui-même et si elles sont admissibles, elles ne doivent pas être prescrites unilatéralement par l'OFT.
- Toute circonstance exceptionnelle doit être justifiée (par ex. constellations d'horaires, conflits d'intérêts avec les recommandations ou instructions d'autorités, manque de ressources).
- La consultation des travailleurs concernés ou de leurs représentants doit également être assurée dans la mesure du possible, car le personnel concerné est le mieux à même d'évaluer les répercussions concrètes. Il est souhaitable qu'une preuve minimale accompagne la demande. L'OFT peut apporter son soutien lors de la consultation des travailleurs ou de leurs représentants, le cas échéant par l'intermédiaire de la Commission fédérale de la loi sur la durée du travail (art. 22 LDT).

Si plusieurs entreprises sont concernées par une situation similaire, l'OFT peut analyser la demande avec les gestionnaires du système (CFF pour le transport ferroviaire et CarPostal pour le transport public régional de voyageurs, pour le transport public local et pour le transport public sur l'eau et par installations à câbles) ou avec la Commission fédérale de la loi sur la durée du travail et, si nécessaire, établir une autorisation inter-entreprises. Ces autorisations seront communiquées publiquement sur le site Internet de l'OFT.

#### **4. Force majeure**

Dans certains cas, outre les dispositions dérogatoires relatives au manque de personnel, celles relatives à la force majeure peuvent être appliquées temporairement, s'il n'y a pas d'autre option. Toutefois, du point de vue de la protection de la santé et de la sécurité, cela n'a de sens que de manière ponctuelle et pour une très courte durée. La compensation doit avoir lieu dans les 3 jours ouvrables suivants (art. 5, al. 3, LDT). Par conséquent, cette mesure ne doit être prise que dans des situations à très court terme et de courte durée, faute d'alternatives, et doit être justifiée. Les services doivent être documentés en conséquence et le travail supplémentaire compensé conformément aux règles.

Définition du terme « cas de force majeure » : par cas de force majeure, on entend généralement un événement externe imprévisible, extraordinaire et inéluctable.

Il convient de noter que, dans tous les cas, les entreprises restent responsables de la protection de la santé, de la sécurité au travail, de la protection de la vie et de l'intégrité personnelle de leurs travailleurs ([art. 328 CO](#), [art. 2 OLT 3](#)). De même, il est interdit d'employer du personnel qui est épuisé ou qui, pour toute autre raison, ne se sent pas en mesure de conduire. Les prescriptions suisses de circulation des trains (en particulier [PCT R 300.1 ch. 5](#)) et de l'ordonnance sur la circulation routière ([art. 2, al. 1, OCR](#)) doivent être respectées. Pour la protection de la santé (OLT 3), les recommandations actuelles de l'OFSP doivent également être respectées. Il incombe à l'employeur de procéder à une évaluation des risques de la situation et, si nécessaire, de définir des mesures (par ex. zone bouclée pour son propre personnel).

Les questions concernant la mise en œuvre et l'interprétation ainsi que les demandes de dérogation à la LDT peuvent être adressées à l'OFT à l'adresse électronique [ldt@bav.admin.ch](mailto:ldt@bav.admin.ch).

Nous vous demandons instamment de veiller avec discernement sur l'affectation de votre personnel et vous souhaitons, ainsi qu'à vos employés, à tout moment, de rester en bonne santé et de circuler en sécurité.